

ЛИЧНОСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ С РАЗЛИЧНЫМИ СТРАТЕГИЯМИ СОВЛАДАНИЯ С ЗАВИСТЬЮ В СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЯХ

*Елена Микелевич
Пинск, Беларусь*

В статье приведены результаты сравнительного анализа личностных особенностей сотрудников с конструктивными и деструктивными стратегиями совладания с завистью в служебных отношениях. Отмечается, что у сотрудников с конструктивной стратегией совладания с завистью в служебных отношениях более высокие средние значения по показателям совестливости, расторможенности, общей активности, общительности и женственности. Сотрудники с деструктивной стратегией совладания с завистью в служебных отношениях отличаются более высокими средними значениями невротизма, психотизма, депрессии, робости, эстетической впечатлительности, неуравновешенности, асоциальности, интроверсии, сензитивности. Статистически достоверные различия обнаружены по показателям робости, общительности, интроверсии.

Ключевые слова: зависть, служебные отношения, личностные особенности, стратегии совладания с завистью

Феномен зависти все чаще привлекает внимание психологов. Однако никогда ранее в истории человечества не существовало так много социальных предпосылок для культивирования зависти. Стремительный темп жизни, информационные перегрузки, повышенный уровень социальных конфликтов приводят к изменению сферы межличностного общения и социального взаимодействия людей. Особенно это актуально для системы служебных отношений в связи с тем, что качественно изменились требования к специалистам разных профессий, а рабочее место все чаще признается напряженной сферой с высоким уровнем стресса, проявлениями агрессии, ненависти, зависти, враждебности.

Информация о чертах личности, детерминирующих склонность к зависти в сфере служебных отношений и тем или иным стратегиям совладания с завистью, имеет теоретическое и прикладное значение и важна по нескольким причинам. Во-первых, информация о личностных чертах, обуславливающих склонность к зависти в сфере служебных отношений, может способствовать пониманию зависти в целом и созданию целостной теории зависти. Во-вторых, знание того, какие черты сотрудников детер-

минируют высокий или низкий уровень конструктивности совладания с завистью, имеет серьезное практическое значение для прогнозирования тенденций и выработки мер по регулированию агрессивного поведения на рабочем месте, вызванного завистью. В связи с этим интерес к изучению личностных характеристик, имеющих отношение к зависти, значительно возрос за последние годы.

Т.В. Бескова относит к детерминантам зависти сложную конфигурацию разнопорядковых психологических свойств человека, «вклад» которых в ее формирование возрастает от индивидуально-психологических к социально-психологическим (ценности, установки, социальные представления, убеждения личности) [1]. То есть, психологические качества, ставшие устойчивыми интегральными образованиями, сами впоследствии могут создавать благоприятные условия для формирования зависти и определять качественные особенности ее протекания. Однако имеющиеся в арсенале современной психологии результаты исследований по этому направлению разрозненны, не системны, зачастую противоречивы. И если о чертах, детерминирующих возникновение зависти, имеются многочисленные исследования, то о чертах, детерминирующих совладание с завистью в сфере служебных отношений, исследований не выявлено.

Особый научный интерес представляют знания о личностных особенностях совладающего с завистью сотрудника. Поэтому цель данного исследования – поиск ответа на вопрос: как различаются личностные особенности сотрудников с конструктивной и деструктивной стратегией совладания с завистью в служебных отношениях.

При рассмотрении вопроса о совладании с завистью необходимо отметить, что конструктивность зависти в психологии является дискуссионным аспектом. Наряду с признанием деструктивности и ущербности, существует мнение о том, что «белая» зависть безвредна, и даже полезна, обладает мощным мотивационным потенциалом, стимулирующим личностное развитие и активность на пути достижения позиций превосходящего другого. По мнению К.Л. Ерофеевой, «...нельзя рассматривать зависть в качестве простого душевного изъяна, так как она обусловлена объективными противоречиями между самореализацией и самоутверждением, сущим и должным» [2, с. 335]. М.И. Розенова утверждает, что неправильно рассматривать зависть лишь сквозь призму ее деструктивного характера и смысловых характеристик: часто именно зависть становится мотивацией для научных открытий, самообразования, профессиональ-

ных достижений, одним из объяснений чего может быть воспитание чувства здорового соперничества и конкуренции в группе людей с реальными объектами и субъектами зависти. Таким образом, в жизни человека зависть может выступать в качестве как катализатора развития, так и дестабилизирующей силы (в зависимости от ситуации и характерологических особенностей конкретной личности) [3].

Анализируя известную с давних времен пару «злобна и незлобная зависть», К. Муздыбаев отмечает, что особенностью незлобной зависти является стремление иметь то, что имеет другой. Особенностью же злобной зависти – стремление к тому, чтобы другой не имел того, что имеет. В фокусе злобной зависти, таким образом, находится устранение, разрушение ее предмета. Автор отмечает, что хотя в злобной и незлобной зависти желания индивида имеют разную направленность, в них содержится и общий элемент – желание преодолеть неравенство, но разными путями «... тот, кем руководит незлобная зависть, хочет лишь быть похожим на своего соперника. Он говорит: «Я хочу иметь то, что Вы имеете». Тот же, кем руководит злобная зависть, желает разрушить. Он говорит: «Я хочу, чтобы Вы не имели того, что имеете». В первом случае человек сам стремится подняться до уровня объекта зависти, а во втором – унижить объект зависти, уравнивать его с менее достойным» [4, с. 6].

О том, что зависть выступает преимущественно как деструктивная реакция на изменяющиеся условия жизни, пишет А.В. Пилишина. Однако, она делает оговорку: зависть может быть конструктивной, направленной на «саморазвитие», «рефлексию», постановку новых «жизненных целей» и преобразование субъективной картины мира. В этом случае она выступает как стимул роста, движения, позитивного изменения. Зависть может быть выражена как негативной эмоцией, так и амбивалентным явлением, без четко определенных позитивных или негативных границ, быть субъективным и неосознаваемым переживанием [5, с. 20].

Однако ряд исследователей ставит под сомнение конструктивные начала зависти. Е.В. Золотухина-Аболина пишет «...зависть бывает одна – черная, ибо зависть всегда ненависть. То, что именуется «белой» завистью, на самом деле совсем другое. Это, быть может, соревновательность, или элегическое сожаление по поводу отсутствия у себя неких благ и качеств, присущих другим людям, или стремление быть лучше через подражание идеалу...» [6, с. 51]. Т.В. Бескова, анализируя зависть как отношение к достижению (успеху) Другого, отмечает, что по модальности оно может

быть положительное, нейтральное, амбивалентное и отрицательное. В самых общих чертах именно отрицательное отношение к успеху Другого и определяется как зависть. «Однако исключить амбивалентного отношения субъекта к достижениям Другого из анализа зависти представляется нам неверным в силу того, что модальность при данном типе отношения, являясь неустойчивой, может менять свой знак с положительного на отрицательный и наоборот» [7, с. 16-17].

Таким образом, в результате проведенного анализа становится очевидно, что зависть неизбежно стимулирует активность личности. Для сферы производственных отношений справедливо отметить, что модальность этой активности прямо или косвенно определяет социально-психологический климат, производительность труда, конкурентноспособность организации и предприятия. Конструктивная стратегия совладания с завистью в служебных отношениях характеризуются стремлением улучшить свою производительность и конкурентноспособность, чтобы достичь уровня превосходящего коллеги. Такая стратегия, несомненно, выгодна кампании, а также имеет положительное влияние на личность сотрудника. Деструктивная стратегия совладания с завистью предполагает способы поведения, направленные на причинение ущерба или вреда превосходящему коллеге или организации.

Для достижения поставленной цели исследования использован следующий диагностический инструментарий:

1. Методика «Совладание с завистью в служебных отношениях» (Coping with Occupational and Professional Envy – COPE), разработанная А. L. Boone [8] и адаптированная И.А. Фурмановым и Е.Б. Микелевич [9]. Данная методика позволяет измерить значимость (релевантность) зависти в служебных отношениях, характерные стратегии совладания с завистью в служебных отношениях:

шкала «Значимость» (ЗН) направлена на оценку ситуации провокации зависти в служебных отношениях;

шкала «Зависть» (ЗАВ) предполагает оценку силы проявления зависти в служебных отношениях;

шкала «Конструктивная причастность» (КП) выявляет тип совладания, выраженный в стремлении сотрудников активно самоутвердиться в ситуации зависти;

шкала «Конструктивная непричастность» (КНП) выявляет тип совладания, связанный с тенденцией мысленно или физически удалить себя из

ситуации зависти, прибегая к положительно оцениваемым способам поведения;

шкала «Деструктивная причастность» (ДП) выявляет тип совладания, предполагающий активное применение вредных, деструктивных, способов поведения в ситуации зависти. У этого стиля есть прямые негативные последствия для организации (например, враждебность в служебных отношениях) и для сотрудника;

шкала «Деструктивная непричастность» (ДНП) выявляет тип совладания, связанный с тенденцией мысленно или физически удалить себя из ситуации зависти, прибегая к деструктивным способам поведения.

2. Психодиагностический тест Л.Т. Ямпольского, предназначенный для изучения структуры личности [10].

В исследовании приняли участие 271 человек в возрасте от 18 до 70 лет, которые являются представителями разных социально-демографических групп и являются субъектами трудовых отношений. Из них – 113 мужчин, 158 женщин. Для обработки данных использовалась программа SPSS v.13.0.

Сравнительный анализ позволил установить различия личностных особенностей сотрудников с конструктивной и деструктивной стратегией совладания с завистью в служебных отношениях приведены. Исходя из данных таблицы 1 можно констатировать, что у сотрудников с конструктивной стратегией совладания с завистью в служебных отношениях более высокие средние значения по показателям совестливости, расторможенности, общей активности, общительности и женственности. Статистически достоверные различия обнаружены по показателям робости ($p \leq 0,01$), общительности ($p \leq 0,05$), интроверсии ($p \leq 0,01$).

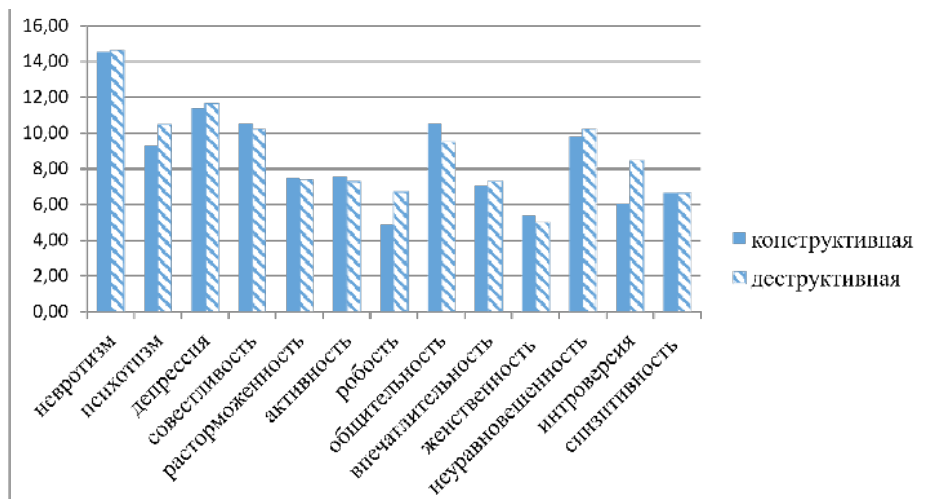
Таб. 1. – Личностные особенности сотрудников с конструктивной и деструктивной стратегией совладания с завистью в служебных отношениях

| Личностные особенности | Конструктивная стратегия | Деструктивная стратегия | Достоверность различий |
|------------------------|--------------------------|-------------------------|------------------------|
| Невротизм | 59,43 | 60,51 | – |
| Психотизм | 55,13 | 64,33 | – |
| Депрессия | 58,72 | 61,13 | – |
| Совестливость | 62,11 | 58,13 | – |

| Личностные особенности | Конструктивная стратегия | Деструктивная стратегия | Достоверность различий |
|--------------------------------|--------------------------|-------------------------|------------------------|
| Расторможенность | 60,72 | 59,36 | – |
| Общая активность | 62,18 | 58,06 | – |
| Робость | 51,33 | 67,71 | ** |
| Общительность | 67,15 | 53,64 | * |
| Эстетическая впечатлительность | 56,90 | 62,75 | – |
| Женственность | 63,96 | 56,48 | – |
| Неуравновешенность | 57,77 | 61,98 | – |
| Асоциальность | 58,13 | 61,67 | – |
| Интроверсия | 49,99 | 68,90 | ** |
| Сензитивность | 57,95 | 61,83 | – |

Из рисунка 1 видно, что сотрудники с деструктивной стратегией совладания с завистью в служебных отношениях отличаются более высокими

Рис. 1. Личностные особенности сотрудников с конструктивной и деструктивной стратегией совладания с завистью в служебных отношениях



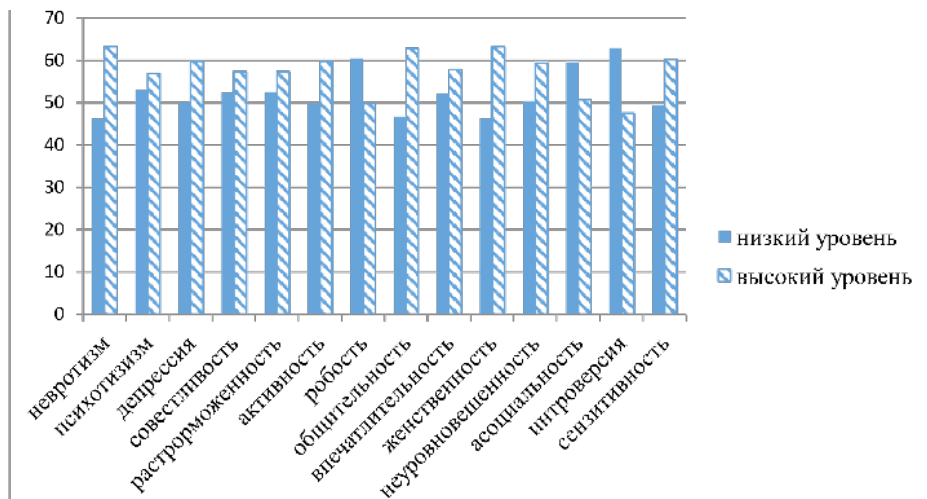
средними значениями невротизма, психотизма, депрессии, робости, эстетической впечатлительности, неуравновешенности, асоциальности, интроверсии, сензитивности.

В ходе исследования мы определили сотрудников с низким и высоким уровнем конструктивности совладания с завистью и сравнили средние значения показателей их личностных особенностей (рисунок 2). Из анализа результатов становится очевидно, что у сотрудников с высоким уровнем конструктивности совладания с завистью в служебных отношениях более высокие средние значения невротизма, психотизма, депрессии, совестливости, расторможенности, общей активности, общительности, эстетической впечатлительности, женственности, психической неуравновешенности, сензитивности.

Для сотрудников с низким уровнем конструктивности совладания характерны более высокие средние значения робости, асоциальности, интроверсии.

Достоверные различия между сотрудниками с низким и высоким уровнем конструктивной стратегии выявлены по показателям невротизма ($p \leq 0,01$), общительности ($p \leq 0,01$), женственности ($p \leq 0,01$), интроверсии ($p \leq 0,01$).

Рис. 2. Сравнение средних значений личностных факторов сотрудников с низким и высоким уровнем конструктивной стратегии совладания с завистью в служебных отношениях



Для сотрудников с высоким уровнем деструктивности совладания с завистью характерны более высокие средние значения невротизма, психотизма, депрессии, расторможенности, робости, эстетической впечатлительности, психической неуравновешенности, асоциальности, интроверсии, сензитивности. Для сотрудников с низким уровнем деструктивности характерны более высокие средние значения по показателям совестливости, общительности, женственности,

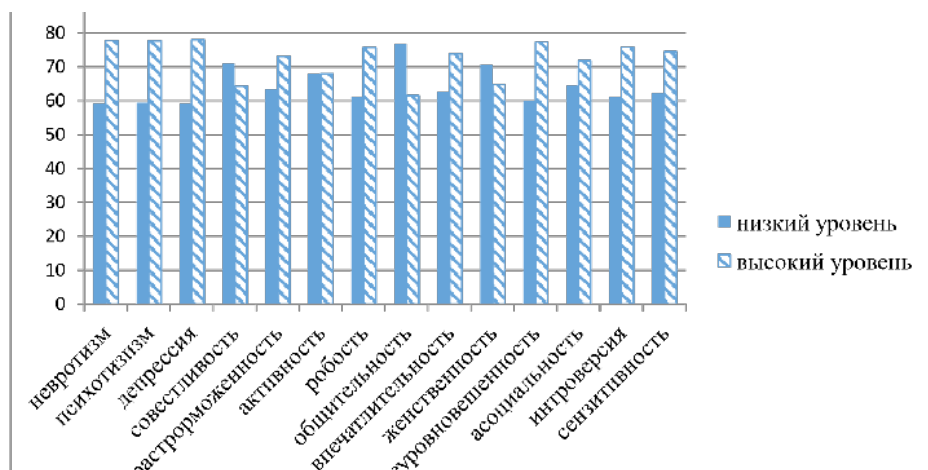
Достоверные различия между сотрудниками с низким и высоким уровнем конструктивной стратегии выявлены по показателям невротизма ($p \leq 0,01$), психотизма ($p \leq 0,01$), депрессии ($p \leq 0,01$), робости ($p \leq 0,05$), психической неуравновешенности ($p \leq 0,01$), интроверсии ($p \leq 0,05$) (таблица 2).

Таблица 2. – Личностные особенности сотрудников с низким и высоким уровнем конструктивной и деструктивной стратегии совладания с завистью в служебных отношениях

| Личностные особенности | Конструктивная стратегия | | Деструктивная стратегия | | Достоверность различий | |
|--------------------------------|--------------------------|-------|-------------------------|-------|------------------------|-----|
| | НУ | ВУ | НУ | ВУ | 1-2 | 3-4 |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | | |
| Невротизм | 46,32 | 63,21 | 59,45 | 77,77 | ** | ** |
| Психотизм | 53,03 | 56,87 | 59,53 | 77,67 | – | ** |
| Депрессия | 49,92 | 59,80 | 59,28 | 77,97 | – | ** |
| Совестливость | 52,49 | 57,38 | 71,19 | 64,35 | – | – |
| Расторможенность | 52,58 | 57,29 | 63,53 | 73,11 | – | – |
| Общая активность | 49,91 | 59,82 | 68,05 | 67,94 | – | – |
| Робость | 60,52 | 49,78 | 61,29 | 75,67 | – | * |
| Общительность | 46,74 | 62,82 | 73,59 | 61,61 | ** | – |
| Эстетическая впечатлительность | 52,19 | 57,66 | 62,88 | 73,85 | – | – |
| Неуравновешенность | 46,30 | 63,23 | 70,73 | 64,88 | ** | – |
| Асоциальность | 59,57 | 50,68 | 64,63 | 71,86 | – | – |
| Интроверсия | 62,94 | 47,48 | 61,14 | 75,84 | ** | * |

| Личностные особенности | Конструктивная стратегия | | Деструктивная стратегия | | Достоверность различий | |
|------------------------|--------------------------|-------|-------------------------|-------|------------------------|-----|
| | НУ | ВУ | НУ | ВУ | 1-2 | 3-4 |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | | |
| Сензитивность | 49,48 | 60,22 | 62,32 | 74,49 | – | – |

Рисунок 3. Сравнение средних значений личностных факторов сотрудников с низким и высоким уровнем деструктивной стратегии совладания с завистью в служебных отношениях



Таким образом, в ходе проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

1. У сотрудников с конструктивной стратегией совладания с завистью в служебных отношениях более высокие средние значения по показателям совестливости, расторможенности, общей активности, общительности и женственности. Сотрудники с деструктивной стратегией совладания с завистью в служебных отношениях отличаются более высокими средними значениями невротизма, психотизма, депрессии, робости, эстетической впечатлительности, неуравновешенности, асоциальности, интроверсии, сензитивности. Статистически достоверные различия обнаружены по показателям робости, общительности, интроверсии.

2. У сотрудников с высоким уровнем конструктивности совладания с завистью в служебных отношениях более высокие средние значения невротизма, психотизма, депрессии, совестливости, расторможенности, общей активности, общительности, эстетической впечатлительности, женственности, психической неуравновешенности, сензитивности. Для сотрудников с низким уровнем конструктивности совладания характерны более высокие средние значения робости, асоциальности, интроверсии. Достоверные различия между сотрудниками с низким и высоким уровнем конструктивной стратегии выявлены по показателям невротизма, общительности, женственности, интроверсии.

3. Для сотрудников с высоким уровнем деструктивности совладания с завистью характерны более высокие средние значения невротизма, психотизма, депрессии, расторможенности, робости, эстетической впечатлительности, психической неуравновешенности, асоциальности, интроверсии, сензитивности. Для сотрудников с низким уровнем деструктивности характерны более высокие средние значения по показателям совестливости, общительности, женственности. Достоверные различия значений личностных факторов сотрудников с низким и высоким уровнем конструктивной стратегии выявлены по показателям невротизма, психотизма, депрессии, робости, психической неуравновешенности, интроверсии.

1. Бескова, Т.В. Психологические механизмы формирования зависти и ее детерминанты / Т.В. Бескова / Т.В. Бескова // Вестник Московского государственного областного университета (Электронный журнал). – 2013. – № 1. – Режим доступа: <http://www.evestnik-mgou.ru/Articles/Doc/289> (дата обращения : 16.12.2014)

2. Ерофеева, К. Л. Зависть: философский аспект проблемы / К.Л. Ерофеева // Личность. Культура. Общество. – 2008. – № 1. Т. X. – С. 328–335.

3. Розенова, М. И. «Десять шагов от зависти»: модель формирования эмоциональной безопасности личности в образовательной среде // Alma mater (Вестник высшей школы). – 2014. – №8. – С. 35–38.

4. Муздыбаев, К. Психология зависти / К. Муздыбаев // Психологический журнал. – Т. 18. – № 6. – 1997. – С. 3–12.

5. Пилишина, А.В. Зависть в контексте межличностных отношений: автореф. ... дис. канд. психол. наук: 19.00.05 / А.В. Пилишина – С-Пб.: ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет», 2015. – 23 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://spbu.ru/diss2/634/afterferat/Pilishina_afterferat..pdf. – Дата доступа: 04.01.2016.

6. Золотухина-Аболина, Е.В. Зависть / Е.В. Золотухина-Аболина // Молодой коммунист. – 1989. – № 7. – С. 48–56.

7. Бескова, Т.В. Структурная организация отношения зависти с позиции системного подхода / Т.В. Бескова // Социальная психология и общество. – 2013. – №1. – С. 15–26

8. Boone, A. L. The Green-Eyed Monster at Work: An Investigation of How Envy Relates to Behavior In the Workplace / Angela Luzio Boone. – A dissertation submitted for requirements

for the degree of Doctor of Philosophy. – Virginia, George Mason University, 2005. – 111 p.

9. Фурманов, И.А. Адаптация методики «Совладание с завистью в служебных отношениях» / И. А. Фурманов, Е. Б. Микелевич // Философия и социальные науки. – 2016. – №.2 – С. 82–87.

10. Фурманов, И.А. Психодиагностика и психокоррекция личности. / И.А. Фурманов, Л.А. Пергаменщик // Учеб-метод. пособие. Минск : Народная асвета, 1994. – 64 с.